

Raport świąteczny o mocnych stronach, potencjałach i talentach

Dowiesz się jak różne style DISC zachowują się w trakcie świąt. Poznaj też zaprzęg Świętego Mikołaja od innej strony.

Czarek Stalowy

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

09.09.2024



WPROWADZENIE

Niniejszy raport został zaprojektowany po to by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania.

Raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał oraz zdobywając nowe umiejętności. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby, czyli zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną dogłębną analizę sytuacji. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Budowa Raportu

Twój raport składa się z kilku części:

1. Wprowadzenie merytoryczne - informacje na temat modelu Extended DISC.
2. Prezentacja indywidualnego wyniku.
3. Omówienie wyniku indywidualnego - opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o danym stylu zachowań.
4. Dodatek świąteczny.
5. Ogólne informacje ułatwiające wykorzystanie analizy Extended DISC na codzień.

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC. Wyniki analizy Extended DISC nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji personalnych. Należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji przydatnych do doskonalenia Twojej skuteczności osobistej i zawodowej.

Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

Życzymy przyjemnej lektury!

1. Model Extended DISC

W tej części raportu znajdziesz informacje pomocne w zrozumieniu Modelu Extended DISC i charakterystyki stylów zachowań. Zapoznaj się z modelem i opisem stylów.

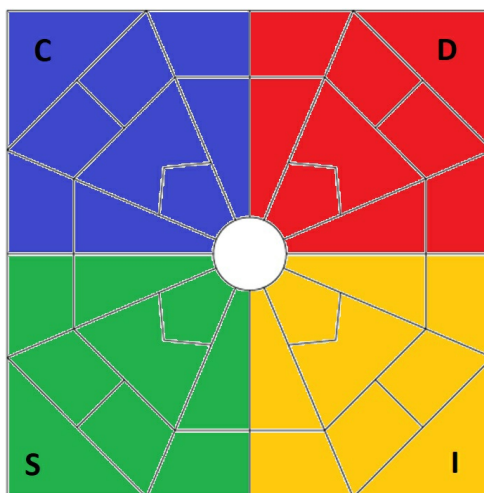
Kwestionariusz analizy behawioralnej Extended DISC jest stosowany z powodzeniem od 20 lat w ponad 40 krajach na świecie. W każdym kraju, gdzie jest stosowany, przeprowadzane są szczegółowe badania statystyczne, aby upewnić się, że otrzymujemy miarodajne, wiarygodne wyniki. W Polsce narzędzie to stosowane jest od 2001 roku i skorzystało z niego już ponad 1 200 organizacji.

Model Extended DISC opiera się na pracach Carla Gustava Junga oraz Williama Moultona Marstona. Podstawą tych teorii jest podział zachowań ludzi na cztery główne style określane jako: D I S C. Istotą modelu Extended DISC jest precyzyjny pomiar natężenia poszczególnych stylów zachowań w potencjale respondenta.

Zapoznaj się przedstawionymi poniżej zachowaniami charakterystycznymi dla poszczególnych stylów zachowań.

Dokładny
Przestrzega zasad
Logiczny, ostrożny
Formalny, zdyscyplinowany
Unika towarzyskości
Nie wyraża opinii
Utyka w szczegółach
Nie podejmuje ryzyka

Nieustępliwy
Niezależny, pewny siebie
Lubi konkurować, wymagający
Łatwo podejmuje decyzje, stanowczy
Przytłaczający
Nadużywa władzy
Agresywny, bez ogródek
Skoncentrowany na sobie



Dobry słuchacz
Wzbudza zaufanie
Ostrożny, cierpliwy
Spokojny, opanowany
Uparty
Unika zmian
Nie wyraża opinii
Opiera się nowym pomysłom

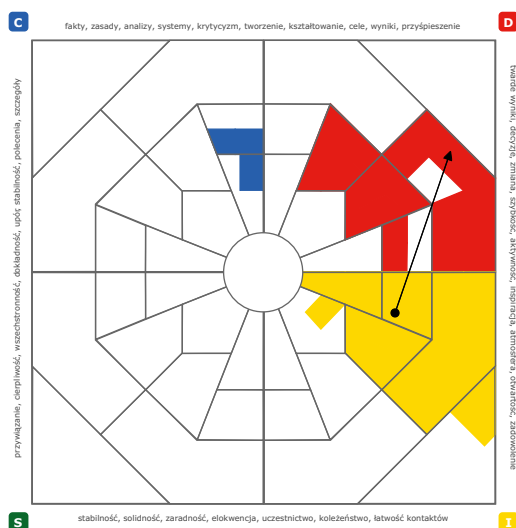
Towarzyski
Przekonujący
Lubi mówić, otwarty
Pełen entuzjazmu i energii
Krzykliwy
Traci poczucie czasu
Nieostrożny, niedyskretny
Pobudliwy, postępuje pochopnie

2. Analiza Extended DISC - Twój wynik

Druga część raportu przedstawia Twój indywidualny wynik, pokazuje, jakie style są Ci bliższe, a które zachowania wymagają większego wysiłku i energii. Znajdziesz tu także odpowiedź na pytanie, jaka jest Twoja dzisiejsza potrzeba adaptacji, czyli, które zachowania wskazałeś jako najbardziej przydatne wobec aktualnej sytuacji. Przeanalizuj wynik i zastanów się, w jakich sytuacjach zawodowych ujawniają się Twoje naturalne zachowania, jakie obecne zadania, czy wyzwania powodują taką, a nie inną potrzebę adaptacji? Czy Twoje potrzeby w zakresie zachowań wymagających wzmocnienia są zgodne z naturalnym potencjałem? Ile wysiłku wymaga dostosowanie do wymagań otoczenia? Co można zrobić, aby efektywnie im sprostać? Kogo poprosić o pomoc w tym zakresie?

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Porównaj Twój wynik z modelem na poprzedniej stronie. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: IDC (I - 50%, D - 45%, C - 5%)

Strzałka na diamencie pokazuje różnicę, między Twoim najbardziej komfortowym zachowaniem (początek strzałki), a Twoją potrzebą adaptacji (grot). To, ile energii będzie kosztowało dopasowanie do potrzeb środowiska, zależy od kierunku i długości strzałki. Mniej wysiłku wymagają zachowania charakterystyczne dla obszarów zaciemnionych. Jeśli strzałka wskazuje na styl, który na diamencie składa się z samych białych pól, dopasowanie może wymagać większego wysiłku.

Brak strzałki na Twoim diamencie może oznaczać, że oczekiwania, które odczuwasz w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie są znacząco różne od Twojego naturalnego potencjału.

3. Opis naturalnego stylu zachowania

W kolejnej części Raportu znajduje się obszerny opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o podobnym do Twojego stylu zachowań. Przeczytaj uważnie ten opis i zastanów się, które informacje są dla Ciebie szczególnie istotne. Możesz sobie zaznaczyć te elementy i informacje, którymi warto się podzielić ze współpracownikami, aby pomóc im lepiej Cię zrozumieć i udoskonalić współpracę. Bazując na sformułowaniach zawartych w raporcie można też przygotować się do rozmowy z przełożonym, której celem będzie zaplanowanie rozwoju i działań umożliwiających jak najpełniejsze rozwinięcie i wykorzystanie Twojego potencjału.

Atrybuty

Pracowity, aktywny, ekstrawertywny, zorientowany na ludzi, inspirujący, czynnie uczestniczy, zorientowany na cel, otwarty, rozmowny, chętnie identyfikuje się z organizacją, dla której pracuje, akceptuje role kierownicze/menedżerskie, zdecydowany, ambitny.

Czynniki motywujące

Respondent jest efektywny w rolach, które są wyzwaniem dla jego umiejętności, ale nie obejmują zdefiniowanych z góry instrukcji. Lubi różnorodność miejsc, ludzi i zadań. Sukces i osiągnięte cele są dla niego istotnym czynnikiem. Czerpie motywację z możliwości uczestnictwa w procesach decyzyjnych.

Stara się unikać

Zadania wymagające dokładności, systematyczności, pozostawania w jednym i tym samym miejscu oraz wykonywane poza głównym obszarem zainteresowania postrzega jako nieprzyjemne (z tego powodu nie jest w stanie biernie obserwować, w jakim kierunku rozwija się dana sytuacja). Z natury uczestnik badania nie jest człowiekiem władczym i stara się pertraktować, aż do osiągnięcia obopólnej zgody. Kiedy codzienne obowiązki zaczynają się powtarzać, bardzo szybko ogarnia go nuda i traci zainteresowanie.

Styl komunikacji

Posiada naturalny talent w przekonywaniu swoich oponentów do własnych pomysłów. W stosunku do swoich partnerów zachowuje respekt, nigdy nie ucieka się do rozwiązań siłowych, nigdy nie wydaje bezpośrednich rozkazów. Odnosi się wrażenie, iż jest uważnym słuchaczem, ale w rzeczywistości w jego głowie wiruje tyle pomysłów, że brak mu cierpliwości dla powolnych mówców.

Czynniki motywujące

Ta część opisuje elementy, które mogą Cię motywować. Im więcej tego typu elementów w Twoim otoczeniu, tym większy będzie poziom Twojej motywacji.

- Możliwość do ekscytacji i przyłączenia się do zespołu
- Ludzie charakteryzujący się dobrym nastrojem
- Sytuacje wymagające szybkiej reakcji
- Pozytywna atmosfera pracy
- Potrzeba odnowy i zmian
- Inspirujące zachęcanie
- Planowanie i rozpoczynanie nowych projektów
- Różnorodna odpowiedzialność
- Mnóstwo czasu poświęconego innym
- Szczegółowe wskazówki w trudnych sytuacjach
- Bogate formy komunikowania się
- Większa potrzeba mówienia, niż słuchania

Wybierz 2-3 czynniki motywujące, które są dla Ciebie szczególnie istotne w środowisku pracy

Stara się unikać / Obawia się

Umieszczone są tutaj elementy, których zazwyczaj nie lubisz i możesz negatywnie na nie reagować.

- Sytuacje będące źródłem kłótni
- Utrata prawa do zabierania głosu
- Ogarniające znudzenie
- Ludzie przywiązujący zbyt dużą wagę do faktów
- Rutyny i powtarzające się obowiązki
- Pełna ignorancja w stosunku do obranego kierunku
- Ludzie przygniecenii pesymizmem
- Biurokraci, którzy potrafią spowolnić każde działanie
- Nieustanne powracanie do tych samych rzeczy
- Ludzie, którzy nie ekscytują się swoją misją
- Niepotrzebna ostrość, brak wyrozumiałości
- Podejmowanie decyzji pomijających czynniki ludzkie

Wybierz 2-3 czynniki, które wpływają na Ciebie najbardziej demotywująco w środowisku pracy

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią Twoje naturalne mocne strony.

- Entuzjazm w poszukiwaniu i tworzeniu nowych wartości
- Otwarty w myśleniu
- Potrafi sprzedawać swoje pomysły
- Nigdy automatycznie nie oponuje nowych pomysłów
- Nie grzęźnie w jakimś specyficznym szczególe
- Inspirują go nowe wyzwania
- Potrafi układać wypowiedziane słowa w inspirującą całość
- Zajmuje się jednocześnie kilkoma tematami
- Nie obawia się poznawania ludzi
- Zachowuje uwagę, kiedy rozmawia z innymi
- Z powodzeniem kształtuje emocje innych
- Jest grzeczny i pełen inspiracji

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

Jak je wykorzystujesz na swoim stanowisku pracy?

Reakcje na sytuacje stresowe

Poniższy opis NIE jest opisem Twojego zachowania. To swego rodzaju "lista ostrzegawcza" - w ten sposób często reagują na stres osoby o podobnym do Twojego stylu zachowania.

- Jest przesadnie aktywny
- Wtrąca się tu i tam
- Nie ma cierpliwości, nie potrafi się koncentrować
- Koncentruje się na sobie
- Przeskakuje z jednej sprawy na inną
- Zbyt długo mówi
- Unika decyzji mogących wywoływać spory
- Jest zbyt optymistyczny
- Potrzeba bycia popularnym przyćmiewa znaczenie podążania obraną drogą
- Tak naprawdę nie słucha
- Mówi o dokładności, ale sam o niej zapomina
- Koncentruje się na rzeczach przyjemnych

Które z powyższych zachowań rozpoznajesz u siebie podczas stresujących sytuacji?

W jaki sposób sobie z nimi radzisz?

Jak różne style DISC zachowują się podczas Świąt?

Styl D

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Podjmowanie decyzji i przejmowanie kontroli
Samodzielne działanie
Sukcesy osobiste

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Utrata kontroli
Brak decyzyjności
Utrata produktywności

JAK STYL D OKAZUJE STRES

Bezceremonialny, nieczuły
Niecierpliwy; nie słucha
Wymagający
Konkurujący; musi mieć rację

Styl I

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Interakcja z innymi
Rozmowa
Otrzymywanie pozytywnych informacji zwrotnych
Bycie w centrum uwagi

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Utrata wpływu; bycie na uboczu
Brak różnorodności
Niezdolność do skupienia się na interakcjach

JAK STYL I OKAZUJE STRES

Nadmiernie szuka uwagi
Nadmiernie emocjonalny
Zdezorganizowany; niedbały

Styl S

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Tradycje; przewidywalne otoczenie
Spędzanie czasu z innymi
Dotrzymanie obietnic
Rozmowy jeden na jeden

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Nieoczekiwane zmiany; chaos
Niesprawiedliwość / brak uczciwości
Niezgoda

JAK STYL S OKAZUJE STRES

Uparty
Wycofany
Nadmiernie ostrożny

Styl C

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Jasne, zorganizowane plany
Czas dla siebie
Czas na podjęcie decyzji / planu
Unikanie publicznego zakłopotania

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Brak przestrzeni do skupienia się
Konflikty i chaos
Mało informacji
Poczucie pośpiechu

JAK STYL C OKAZUJE STRES

Pyta o wszystko
Boi się najgorszego
Ufa tylko faktom, ale nawet w nie może wątpić
Dystansuje się i zachowuje powściągliwość

Poznaj renifery Świętego Mikołaja

Dasher - styl D - Najszybszy renifer

Jest zdecydowanie najszybszym i najbardziej konkurencyjnym reniferem ze stada Świętego Mikołaja. Znajdziesz ją tuż za Rudolfem prowadzącym Świętego Mikołaja i załogę reniferów.

Dasher jest zmotywowana, gdy jest zajęta załatwianiem spraw. Dasher rozumie presję jaka nad nią ciąży i czasami życzy sobie, aby inne renifery też to zrozumiały, wtedy mogą pracować ciężiej! Zawsze jest zajęta sprawami reniferów i szkoleniem innych reniferów na wielki dzień, 25 grudnia.

Dancer - styl I - Towarzyski renifer

Dancer to renifer o szalonej osobowości, jest całkowicie ekstrawertyczny! Kiedy nie pomaga Mikołajowi, urządza imprezy taneczne dla innych reniferów i elfów. Zawsze, gdy którykolwiek z reniferów lub elfów ma urodziny, Dancer jest osobą, która organizuje przyjęcie. Każdy kocha imprezy Dancera, ponieważ zawsze wychodzi poza schematy. Jest popularny wśród reniferów oraz elfów i po prostu uwielbia spotykać się ze swoimi przyjaciółmi i dobrze się z nimi bawić.

Powtarzanie zadań nie jest mocną stroną Dancera, zwłaszcza jeśli przez cały dzień bierze udział w treningach przygotowujących do Świąt. Dancer potrzebuje kontaktów społecznych, które odwrócą jego uwagę od powtarzalności i złagodzą nudę. Bycie częścią zaprzęgu Świętego Mikołaja jest idealne dla Dancera. Spotyka stworzenia na całym świecie!

Comet - styl S - Renifer, który łączy ludzi

Comet to wszechstronna, wspaniała dziewczyna; nie musi być w centrum uwagi, ale uwielbia przebywać w grupach. Często w kuchni można znaleźć Comet, która piecze dla wszystkich przyjaciół reniferów, aby ich zjednoczyć.

Comet jest wyluzowana, uczciwa i co najważniejsze, uwielbia pomagać innym. Wszystkie elfy spoglądają na Comet, która nigdy nie myśli o sobie i zawsze upewnia się, że wszyscy dobrze się bawią. Często nazywana jest „mama” grupy, ponieważ zawsze dba o wykonanie zadań i myśli o swoich bliskich przyjaciółach jak o rodzinie.

Comet nie lubi, gdy inne renifery, zwłaszcza Dasher, debatują na temat kolejności reniferów Świętego Mikołaja. Jest po prostu szczęśliwa, że może być zaangażowana!

Blitzen - styl C - Analityczny renifer

Blitzen to najbardziej spokojny i opanowany renifer Świętego Mikołaja. Blitzen zyskał przydomek kiedy od najmłodszych lat, zaczął sprawdzać swoje umiejętności. Zaczął latać wcześniej niż którykolwiek z reniferów Świętego Mikołaja. Trening czyni mistrza - myśli Blitzen, zawsze chce mieć pewność, że ma najdokładniejszą technikę latania.

Zgiełk Świąt Bożego Narodzenia często może zestresować Blitzena. W tym roku z radością pomaga Mikołajowi w raportowaniu i statystykach latania. Blitzen planuje najbardziej efektywną trasę na wielki dzień w oparciu o pory roku i strefy czasowe. Jest wdzięczny za samotny, spokojny charakter tej konkretnej pracy.

Dziękujemy za zapoznanie się z "*Raportem świątecznym o mocnych stronach, potencjałach i talentach*".

Jeśli chciałbyś / chciałybyś się dowiedzieć więcej o sobie zapytaj Twojego opiekuna Extended DISC o dodatkowe raporty np. Mój styl zarządzania, Ja i stres, Lider/Liderka nowej ery, Sales 18 - Mój potencjał na tle 18 kompetencji sprzedażowych.

**Poznaj lepiej model Extended DISC® z poradnikiem
„Jak komunikować się z innymi?”**

- Jak identyfikować styl innych osób?
- Jak dostosować swój styl komunikacji do drugiej osoby?
- Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

Odpowiedzi na te pytania znajdziesz w naszym poradniku. Zeskanuj poniższy QR kod, żeby uzyskać dostęp do poradnika bądź przejdź na <https://shorturl.at/uMSW6>

